

Integration und berufliche Ausbildung: Expertise

Granato, Mona; Bethscheider, Monika; Friedrich, Michael; Gutschow, Katrin; Paulsen, Bent; Schwerin, Christine; Sattelmeyer, Anke; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd

Veröffentlichungsversion / Published Version
Gutachten / expert report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Granato, M., Bethscheider, M., Friedrich, M., Gutschow, K., Paulsen, B., Schwerin, C., ... Ulrich, J. G. (2007). *Integration und berufliche Ausbildung: Expertise*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-382405>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

„Integration und berufliche Ausbildung“

Expertise

Dr. Mona Granato, Dr. Monika Bethscheider, Michael Friedrich, Katrin Gutschow, Bent Paulsen,
Christine Schwerin, Anke Settelmeyer, Dr. Alexandra Uhly, Dr. Joachim Gerd Ulrich

Bonn, 2007

Integration und berufliche Ausbildung

Die Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Ausbildungslage junger Menschen mit Migrationshintergrund (Abschnitt II) orientieren sich an zentralen Forschungsergebnissen zu den Partizipationsmöglichkeiten junger MigrantInnen an beruflicher Ausbildung (Abschnitt I). Im Vordergrund stehen hierbei die interkulturellen Potenziale junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund sowie die Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund.¹

I Analyse

1.1 Interkulturelle Potenziale

Die qualitativ angelegte Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Einsatz interkultureller Kompetenzen zeigt auf, wie junge Fachkräfte mit Migrationshintergrund sie in ihrem Berufsalltag einsetzen (Settelmeyer u.a. 2006, 2006a, 2006b): Dies konnte sowohl für Berufe gezeigt werden, deren Tätigkeiten sich auf das Inland konzentrieren, so für Arzthelferinnen und Einzelhandelskaufleute, als auch für solche mit Auslandskontakten, so für Speditions- und Außenhandelskaufleute. Der Einsatz interkultureller Kompetenzen weist berufsübergreifende Ähnlichkeiten, aber auch berufsspezifische Unterschiede auf. Steht z.B. beim Einsatz der Erst- und Fremdsprachen bei einem Teil der untersuchten Ausbildungsberufe das Übersetzen im Vordergrund, werden in anderen Beratungs- und Verkaufsgespräche mit Kunden weitgehend frei geführt. Berufsübergreifend vermitteln Fachkräfte zwischen Kunden und Unternehmen.

Der Einsatz interkultureller Kompetenzen geht mit zusätzlichen Anforderungen sprachlicher und kultureller Art an die Fachkräfte einher. Die bisher erworbenen Kenntnisse der Fachkräfte reichen für die berufliche Praxis i.d.R. nicht aus, sondern werden von ihnen on the job weiter entwickelt. Dies betrifft das Übersetzen, das sich Aneignen von Fachterminologie in der Erstsprache und anderer als bislang benötigter Sprachniveaus, wie Kenntnisse von Konventionen des Umgangs in beruflichen Zusammenhängen. Der Einsatz nutzt sowohl Fachkräften, die ein hohes Maß an Zufriedenheit bei ihrer Arbeit entwickeln als auch - in erheblichem Maße – Betrieben: Der Nutzen für sie ist ungleich größer, wenn sie die interkulturellen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Verbesserung der Kundenorientierung einsetzen.

Ein Teil der jungen Fachkräfte, die interkulturelle Kompetenzen im Beruf einsetzen, sind sich der beruflichen Relevanz bewusst und sehen sie als berufliches Potenzial an; andere schätzen ihre Bedeutung - trotz des Gebrauchs - als sehr gering ein. Auch Vorgesetzte nehmen ebenfalls nur einen Teil der eingesetzten Kompetenzen wahr.

1.2 Ausbildungsbeteiligung junger Menschen ausländischer Nationalität

Die Ausbildungsbeteiligungsquote² von Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im dualen System ist deutlich gesunken und lag 2005 lediglich bei 24% gegenüber 34% 1994. Die Ausbildungsbeteiligungsquote deutscher Jugendlicher ging in diesem Zeitraum in deutlich geringerem Ausmaß zurück und war mit 58% mehr als doppelt so hoch wie die der ausländischen Jugendlichen.

2005 haben 67.602 aller Auszubildenden im dualen System in Deutschland einen ausländischen Pass, dies entspricht einem Anteil von 4,4% aller Auszubildenden. Ihr Anteil an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung liegt mit 10% hingegen mehr als doppelt so hoch. D.h. ausländische Auszubildende sind in der beruflichen Ausbildung stark unterproportional vertreten. Dies gilt sowohl für die alten als auch für die neuen Länder. In den neuen Ländern findet man kaum ausländische Auszubildende (0,2%), allerdings auch nur sehr wenige ausländische Jugendliche in der Wohnbevölkerung (2,4%). In den alten Ländern³ gilt dies sowohl für Industrie und Handel wie für das Handwerk (5% bzw. 6%). Lediglich im kleinen Segment der Freien Berufe liegt ihr Anteil mit 8% aller Auszubildenden etwas höher (vgl. Übersicht 1 im Anhang). Besonders gering ist ihr Anteil in den Berufen des öffentlichen Dienstes⁴: In diesen Berufen haben gerade einmal 2,1% aller Auszubildenden eine nichtdeutsche

¹ Dies ist die überarbeitete Fassung der BIBB-Expertise zur Vorbereitung der AG 3 Integrationsplan: „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ am 15.12.2006 geleitet vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales

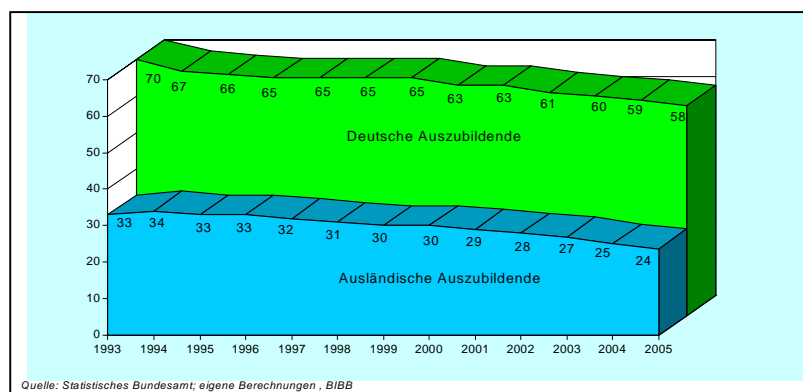
² Die Ausbildungsbeteiligungsquote wird aus dem Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen ausländischen Jugendlichen im ausbildungsrelevanten Alter (Wohnbevölkerung im Alter von 18 bis unter 21 Jahren) errechnet, die einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, vgl. Uhly/ Granato 2006; Uhly 2006

³ Aufgrund der geringen Fallzahlen in Ostdeutschland beziehen sich die folgende Ergebnisse auf Westdeutschland

⁴ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Ausbildungsbereichen ist i.d.R. die Art des Ausbildungsberufs und nicht die Zuordnung des Ausbildungsbetriebs. Dies gilt z.B. für die Ausbildung zur/m Verwaltungsfachangestellten oder

Staatsbürgerschaft. Im vergangenen Jahrzehnt ist zwar auch die Zahl der Ausbildungsplätze in den Berufen des öffentlichen Dienstes insgesamt zurückgegangen, doch fällt der Rückgang bei Auszubildenden ausländischer Nationalität mit 56% fast drei mal so hoch aus wie bei deutschen Jugendlichen (19%; alte Länder; Uhly/ Granato 2006).

Übersicht 1: Ausbildungsquote nach Staatsangehörigkeit 1993 - 2005 in Deutschland – in %



1.3 Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund zu einer beruflichen Ausbildung

Die BIBB- Schulabsolventenbefragungen aus den Jahren 2004, 2005 und 2006 belegen gravierende Unterschiede in den Chancen unterschiedlicher Zielgruppen von Schulabgängern auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz.⁵

Die Einmündungsquote für SchulabsolventInnen, die im Frühjahr 2006 eine duale Ausbildung angestrebt haben, liegt bei 51,6%. D.h. fast jeder bzw. jede Zweite bekam im Herbst 2006 keinen Ausbildungsplatz. Sehr stark betroffen sind Jugendliche mit Migrationshintergrund, die nur zu 42,0% in eine betriebliche Ausbildung eingemündet sind; bei den Schulabsolventen ohne Migrationshintergrund waren es 54,1%. Jugendliche mit Migrationshintergrund münden demgegenüber sehr viel häufiger (23,2%; ohne Migrationshintergrund 13,1%) in eine Berufsfachschule, die keinen Berufsabschluss vermittelt, in eine Berufsgrundbildung oder eine Berufsvorbereitung ein. Darüber hinaus ist jeder siebte Jugendliche mit Migrationshintergrund (14,9%; ohne Migrationshintergrund 5,5%) im Herbst 2006 ohne Beschäftigung bzw. arbeitslos.⁶

Im Vergleich zu AbsolventInnen mit Hauptschulabschluss haben diejenigen mit mittlerer Reife oder Abitur signifikant höhere Chancen auf eine duale Ausbildung. Differenziert man zusätzlich nach dem Migrationshintergrund zeigt sich der positive Effekt eines höheren Schulabschlusses lediglich bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. SchulabsolventInnen mit Migrationshintergrund können aus höheren Schulabschlüssen keine besseren Renditen erzielen (Friedrich 2006).

Die Ergebnisse des DJI – Übergangspanels 2004 von Hauptschulabgängern in eine Berufsausbildung weisen ebenfalls in diese Richtung: HauptschulabgängerInnen mit Migrationshintergrund gelingt der Zugang zu einer Berufsausbildung ein halbes Jahr nach Ende der Schulzeit mit 20% wesentlich seltener als denjenigen ohne Migrationshintergrund mit 35% (Reißig u.a. 2006). Demgegenüber befinden sich HauptschulabgängerInnen mit Migrationshintergrund ein halbes Jahr nach Beendigung der Hauptschule erheblich häufiger wieder in der Schule (39% zu 29%) oder in einer berufsvorbereitenden Maßnahme (29% zu 22%).

Im November 2005, also rund 18 Monate nach Beendigung der Hauptschule befindet sich rund die Hälfte der HauptschulabgängerInnen ohne Migrationshintergrund in einer beruflichen Ausbildung, dagegen nur 37% derjenigen mit Migrationshintergrund (Reißig u.a. 2006; Konsortium

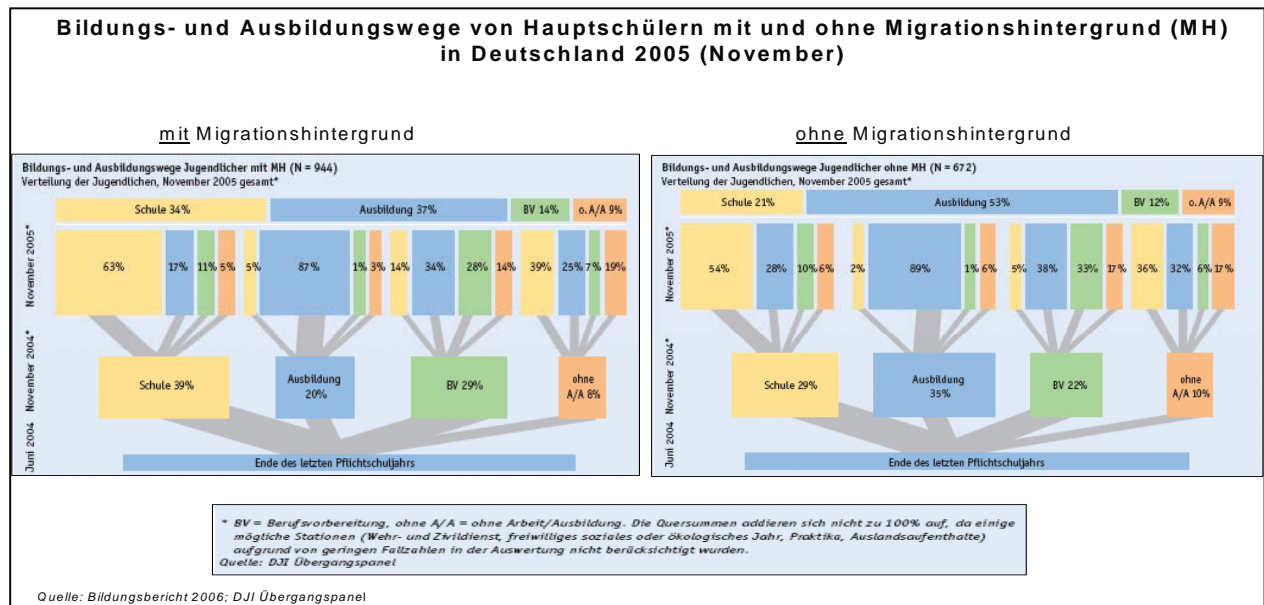
Justizfachangestellten, beides Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes. Auszubildende, die z.B. eine kaufmännische Ausbildung im öffentlichen Dienst absolvieren werden demgegenüber dem Ausbildungsbereich IHK zugerechnet.

⁵ In die Untersuchung einbezogen sind Absolventen aus allgemein bildenden wie beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeitschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, vgl. Friedrich 2006

⁶ Diese Ergebnisse der Befragung 2006 werden im Berufsbildungsbericht 2007 veröffentlicht.

Bildungsberichterstattung 2006). Im November 2005 besucht jeder dritte Hauptschulabgänger mit Migrationshintergrund weiter eine Schule, aber nur jeder fünfte ohne Migrationshintergrund. Jugendliche ohne Migrationshintergrund finden nach einem erneuten Schulbesuch im November 2005 erheblich häufiger als junge Migranten den Weg in eine berufliche Ausbildung (28% gegenüber 17%). Deutlich wird auch, dass 18 Monate nach Beendigung der Hauptschule 23% der jungen MigrantInnen weder eine Schule noch eine Berufsausbildung besuchen (ohne Migrationshintergrund 21%).

Übersicht 2: Bildungs- und Ausbildungswege von Hauptschülerinnen und -schülern mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland, in %



Nach den Ergebnissen der BA-BIBB-Bewerber-Untersuchung 2004 trifft die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt insbesondere Bewerber mit Migrationshintergrund.⁷ Von den 149.000 Lehrstellensuchenden mit Migrationshintergrund beginnen 2004 nur 46.500 eine betriebliche duale Ausbildung. D.h. nur 29% finden einen betrieblichen Ausbildungsplatz, von denjenigen ohne Migrationshintergrund 40% (Ulrich/ Granato 2006).

Übersicht 3: Verbleib von Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund, Herbst 2004, in %

	Bewerber	
	Mit MH	Ohne MH
Betriebliche Ausbildung	29	40
Außerbetriebliche Ausbildung	3	7
Grundbildung	26	19
Vollqualifizierende Berufsfachschule, Studium	8	11
Arbeitslos, Jobben	21	15

Quelle: BA-BIBB-Bewerber-Befragung 2004; Ulrich/ Granato 2006

Zunehmend typisch, nicht nur für die Übergangsprozesse junger Menschen mit Migrationshintergrund, ist die Einmündung in Bildungsgänge, die lediglich eine berufliche Grundbildung vermitteln (Solga

⁷ Die BA/BIBB-Bewerberbefragung ist eine bundesweite, repräsentativ angelegte, schriftlich postalisch Erhebung bei Jugendlichen, die bei der Berufsberatung offiziell als Ausbildungsstellenbewerber gemeldet sind. 2004 lag die Rücklaufquote bei 53%, d.h. es beteiligten sich 5.100 BewerberInnen. 20% der Probanden haben einen Migrationshintergrund: 7% eine ausländische Staatsbürgerschaft, 10% sind Aussiedler, 3% haben einen anderen Migrationshintergrund. In die folgenden Auswertungen sind nur Bewerber einbezogen, die in den letzten 15 Monaten auf Lehrstellensuche waren (vgl. Ulrich/ Granato 2006; Eberhard u.a. 2006).

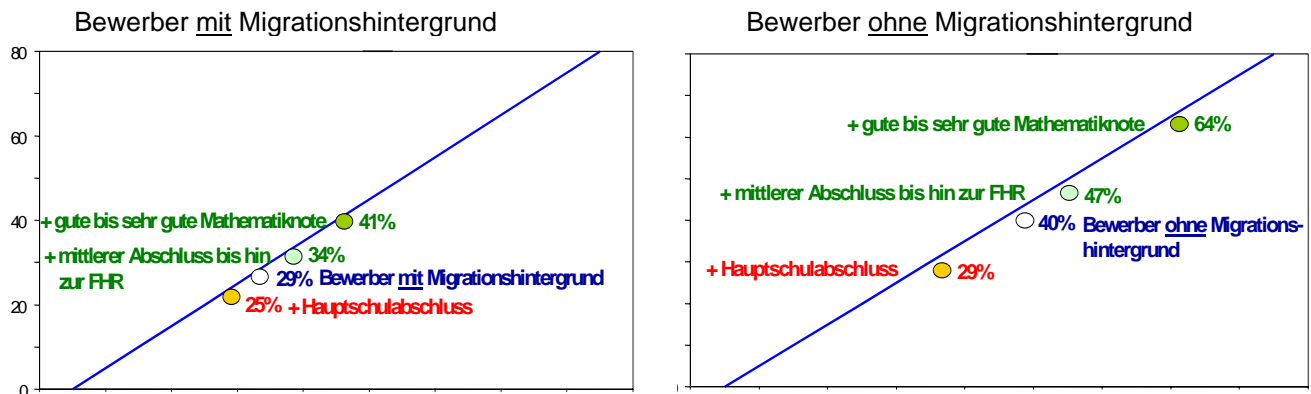
2005). So mündet jeder vierte Bewerber mit Migrationshintergrund in Bildungsgänge des „Übergangssystems“, d.h. in beruflicher oder schulischer Grundbildung ein, die nicht zu einem Berufsabschluss führen.⁸ Im Vergleich zu Lehrstellensuchenden ohne Migrationshintergrund sind sie hier überproportional vertreten.

Darüber hinaus zeigt sich die schwierige Situation an der Statuspassage Schule – Ausbildung auch darin, dass 21% der Bewerber mit Migrationshintergrund 2004 noch nicht einmal in eine Grundbildung einmünden, sondern arbeitslos sind oder jobben – häufiger als diejenigen ohne Migrationshintergrund (Ulrich/ Granato 2006).

BewerberInnen aus Migrantenfamilien mit Hauptschulabschluss finden mit 25% deutlich seltener als einheimische SchulabgängerInnen mit Hauptschulabschluss mit 29% einen Ausbildungsplatz (Ulrich/ Granato 2006). Diese Unterschiede verschwinden nicht mit zunehmendem Bildungsabschluss – im Gegenteil: Sie sind bei AbsolventInnen mit einem mittleren Abschluss noch stärker ausgeprägt, denn während von den RealschulabsolventInnen aus Migrantenfamilien nur 34% in einen betrieblichen Ausbildungsplatz einmünden, sind es bei der deutschen Vergleichsgruppe 47%.

Vergleichbares gilt auch für die schulischen Voraussetzungen, gemessen beispielsweise an der Mathematiknote: 41% der BewerberInnen mit Migrationshintergrund und einer (sehr) guten Mathematiknote finden einen betrieblichen Ausbildungsplatz, hingegen 64% der derjenigen ohne Migrationshintergrund und einer (sehr) guten Mathematiknote (Ulrich/ Granato 2006).

Übersicht 4: Erfolgswahrscheinlichkeit von Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund* in %
(Quelle: Bewerberbefragung 2004; Ulrich/ Granato 2006; nur Befragte, die in den letzten 15 Monaten eine Lehrstelle suchten)



Diskussion der Ergebnisse

Die dargelegten Forschungsergebnisse der Studien weisen in die gleiche Richtung: Jugendliche mit Migrationshintergrund münden deutlich seltener als jene ohne Migrationshintergrund in eine (duale) berufliche Ausbildung ein. Anhand der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004 kann belegt werden, dass sich gute schulische Voraussetzungen bei Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund zwar auf die Einmündungsquote förderlich auswirken, jedoch in sehr unterschiedlichem Maße. Selbst bei gleichen Schulabschlüssen münden einheimische BewerberInnen häufiger in eine duale Ausbildung ein als BewerberInnen mit Migrationshintergrund. Vergleichbares gilt auch, wenn Schulnoten wie beispielsweise die Mathematiknote zu Grunde gelegt werden (Ulrich/ Granato 2006).

Die Ergebnisse der BIBB - Schulabsolventenbefragungen 2004 und 2005 verweisen darauf, dass sich höhere Schulabschlüsse lediglich positiv auf die Einmündungsquote von SchulabsolventInnen ohne Migrationshintergrund in eine duale Ausbildung auswirken (Friedrich 2006). Vergleichbares gilt für die Ergebnisse des DJI-Absolventenpanels: HauptschulabsolventInnen mit Migrationshintergrund gelingt der Übergang zu einer Berufsausbildung wesentlich seltener als denjenigen ohne Migrationshintergrund (Reißig u.a. 2006).

Die Chancenungleichheit bleibt selbst dann bestehen, wenn sich Jugendliche *mit* und Jugendliche *ohne* Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Schulabschlüsse und Schulnoten nicht unterscheiden. Zudem steigen mit besserer schulischer Vorbildung die Aussichten von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund stärker an als die Aussichten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Ungleiche Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu einer dualen

⁸ Hierzu gehören: schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufgrundbildungsjahr (BGJ), berufsvorbereitende Arbeitsagentur-Lehrgänge, sonstige berufliche Schulen, allgemeinbildende Schule Sekundarstufe I und II (SeK I und Sek II), vgl. Ulrich/ Granato 2006

Berufsausbildung lassen sich daher nicht allein mit unterschiedlichen Schulabschlüssen bzw. mit einzelnen Schulnoten erklären.

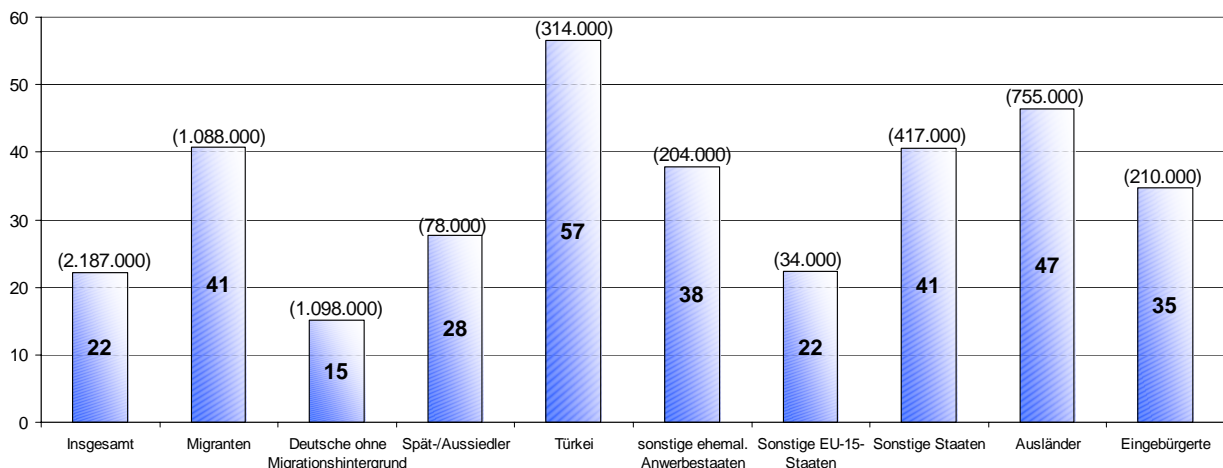
Obgleich unterschiedliche Erklärungsansätze vorliegen, ist die Frage nach den Ursachen für die geringeren Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund zu einer beruflichen Ausbildung nicht abschließend beantwortet.⁹ Dagegen zeigen sich – auch in der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004 - Hinweise für den Verdrängungsprozess junger Menschen mit Migrationshintergrund aus dualer Ausbildung in Zeiten von Lehrstellenknappheit. Netzwerkressourcen, d.h. die sozialen Beziehungen, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz förderlich sind, haben bislang als mögliche Einflussfaktoren zu wenig Beachtung gefunden. Dies gilt auch für die Bedeutung, die Personalverantwortlichen bei der Auswahl von Auszubildenden zukommt.

Die berufliche Qualifizierung junger Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland ist – so ein Fazit - noch lange kein integraler Bestandteil des Bildungssystems. Umgekehrt ist die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt von Verdrängungsprozessen gekennzeichnet, die zu weiteren Ausgrenzungs- und damit zu Desintegrationsprozessen beitragen. Gleichzeitig in Frage gestellt ist hiermit – wie im ersten nationalen Bildungsbericht deutlich gemacht wird – die Integrationsfähigkeit des beruflichen Ausbildungssystems in Deutschland und darüber hinaus – wie aus den internationalen Leistungsvergleichen von PISA und anderen Studien bekannt – die Integrationsfähigkeit des Bildungssystems in Deutschland insgesamt.

1.4 Junge Menschen mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss

Die Barrieren auf dem Ausbildungsmarkt für Jugendliche mit Migrationshintergrund haben zur Folge, dass sie sehr oft keinen Berufsabschluss erreichen. Nach dem Mikrozensus leben 2005 in Deutschland 2,18 Millionen junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren ohne anerkannten Berufsabschluss; davon haben 1,09 Millionen einen Migrationshintergrund (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Junge Migranten bleiben mit 41% wesentlich häufiger ohne einen Berufsabschluss als junge Erwachsene ohne Migrationshintergrund mit 15%, d.h. sie haben rund zweieinhalb mal so oft keinen beruflichen Bildungsabschluss wie die einheimische Vergleichsgruppe.

Übersicht 7: Junge Erwachsene ohne beruflichen Bildungsabschluss nach Migrationshintergrund/Herkunftsregion - 25 bis unter 35 Jahre, in Prozent und absolut



Quelle: Bildungsbericht 2006

Noch ungünstiger stellt sich die Situation für junge Ausländer und insbesondere für junge Türken dar: Sie bleiben zu 47% bzw. zu 57% ohne einen anerkannten Berufsabschluss. Etwas günstiger sieht die Lage für junge Erwachsene aus den sonstigen EU 15-Staaten und junge Aussiedler aus; dennoch

⁹ Bei einer Reihe von Studien hat sich gezeigt, dass Bewerbungsstrategien an der ersten Schwelle, die Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt wie die Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt und berufsstrukturelle Entwicklungen in den Ausbildungsberufen nicht den angenommenen Einfluss auf die Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund haben, vgl. u.a. Boos-Nünning 2006; Boos-Nünning/ Karakasoglu 2004; Granato 2006; Ulrich/ Granato 2006; Uhly/ Granato 2006

sind auch sie mit 22% bzw. 28% deutlich häufiger als junge Deutsche ohne einen beruflichen Abschluss.

II Handlungsempfehlungen

Die Ausbildungschancen und damit auch die Aussichten auf eine tragfähige berufliche Integration haben sich im vergangenen Jahrzehnt für junge Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland überproportional verschlechtert. Eine grundlegende Entspannung der Ausbildungslage ist jedoch nicht in Sicht. Angesichts der erklärten bildungspolitischen Zielsetzung der Bundesregierung wie der Sozialparteien, allen jungen Menschen in Deutschland eine voll qualifizierende Berufsausbildung zu ermöglichen, ist eine breit angelegte und abgestimmte Qualifizierungsoffensive für junge Menschen mit Migrationshintergrund wünschenswert, die in einem integrierten und abgestimmten Förder-Programm die folgenden Maßnahmen zielgruppenspezifisch und differenziert bündelt und integriert:

➤	Eine qualifizierte Ausbildung für alle
1	Chancen beim Übergang Schule – Ausbildung verbessern
2	Durchführung von vollqualifizierender Ausbildung in einem bundesweiten Ausbildungsplatzprogramm
3	Ausbildungserfolg im Verlauf der Berufsausbildung sichern
4	Berufliche Nachqualifizierung in einem anerkannten Ausbildungsberuf konsequent fördern
5	Anerkennung von Schul- und Berufsbildungsabschlüssen aus dem Herkunftsland
➤	Potenziale ausschöpfen
6	Interkulturelle Potenziale nutzen
7	Berufliche Eingliederung und Weiterbildung von Fachkräften mit Migrationshintergrund sichern
➤	Berufliche Qualifizierungsnetzwerke lokal und regional fördern

Für eine solche Qualifizierungsoffensive wäre es zentral, die Heterogenität der Lebenslagen sowie die je unterschiedlichen Bildungs- und Lernvoraussetzungen junger Menschen mit Migrationshintergrund adäquat zu berücksichtigen.¹⁰ In allen Gruppen gibt es einen je unterschiedlich hohen Anteil junger Menschen, denen aus unterschiedlichen Gründen ein Ausbildungsabschluss fehlt und die trotzdem an einer qualifizierten Erwerbsarbeit interessiert sind.¹¹

1 Chancen beim Übergang Schule – Ausbildung verbessern

Die Verbesserung der Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund zu einer beruflichen Ausbildung erscheint vorrangig. Hierfür wurden in der Vergangenheit bereits eine Reihe von Vorschlägen erarbeitet. Neben den folgenden Handlungsempfehlungen ist es wichtig, bereits in der allgemeinbildenden Schule möglichst frühzeitig mit intensiver Berufsorientierung, Bewerbungstraining, Begleitung der schulischen Betriebspraktika etc. anzusetzen (vgl. hierzu auch Marincola u.a. 2006; Handlungsempfehlungen vom 10.11.06 für die AG 3; Granato 2004).¹²

Sensibilisierung von Personalverantwortlichen in Betrieben und Verwaltungen

Erfahrungen der Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke (BQN) in den letzten Jahren verweisen darauf, dass Personalverantwortliche aus Betrieben im privaten wie öffentlichen Sektor ebenso wie Akteure aus den Kammern als Argument wiederholt geltend machen, dass sie bei der Auswahl Bewerber/innen „alle gleich behandelten“ und nur auf die Qualifikation achteten.

Einen Schwerpunkt der Arbeit der BQN's bildete daher die Sensibilisierung dieser Akteure dafür, inwieweit sie - zumeist unbewusst - andere als kompetenzorientierte Kriterien anwenden. Dies wurde z.B. bereits bei der Vorauswahl der BewerberInnen an Hand der Namen bzw. Fotos auf den

¹⁰ Hinweise hierzu u.a. Beicht/ Berger 2006; Boos-Nünning 2006; Granato 2006(a); Granato 2004; Gutschow 2006; Settlemeyer u.a. 2006, 2006a,b; Uhly/ Granato 2006; Ulrich/ Granato 2006;

¹¹ Vgl. Gutschow 2006; Troltsch 2006; Wagner 2006; Granato 2006c

¹² Zur Frage der Qualifizierung von Eltern für die Bildungsbegleitung ihrer Kinder, insbesondere im Übergang von Schule zu Ausbildung in Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen, vgl. auch Marincola u.a. 2006

Bewerbungsunterlagen deutlich: Antizipierte Risiken und damit verbundene Stereotypen gegenüber jungen Menschen mit Migrationshintergrund bzw. bestimmten Gruppen führten zu einer Ausgrenzung gerade von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vgl. auch Granato 2006; BMBF 2006b).

Zu empfehlen ist daher:

- Eine kritische Analyse der Anforderungsprofile von scheinbar neutralen Testbatterien (die Erprobung sollte sowohl durch Ausbildungspersonal als auch durch Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund sowie mit unterschiedlichen Schulabschlüssen erfolgen).
- Die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen (ohne Namen und Fotos) für die Vorauswahl von Bewerberinnen (BMBF 2006b).

Qualitative Verbesserung und zielgruppenspezifische Differenzierung von Maßnahmen der beruflichen Grundbildung

Maßnahmen zur beruflichen Grundbildung werden angesichts des Mangels an Ausbildungsplätzen verstärkt angeboten. Nach Ulrich (2006) hat das System der beruflichen Grundbildung quantitativ den gleichen Umfang erreicht wie Zugänge zu einer dualen Ausbildung. D.h. es wurden in den vergangenen Jahren Jugendliche vorrangig – statt in einer vollqualifizierende Berufsausbildung - in einer (oder mehreren aufeinanderfolgenden) berufliche Grundbildung(en) aufgenommen.

Ein Teil der Schulabgänger mit Migrationshintergrund und unzureichenden schulischen Vorkenntnissen wie späteingereiste Jugendliche und junge Erwachsene benötigt solche qualitativ hochwertigen Maßnahmen zur Vorbereitung. Allerdings sollten sich diese Maßnahmen auf die Vermittlung fehlender schulischer und deutschsprachlicher Kenntnisse und Fähigkeiten wie auf die Vermittlung von Fähigkeiten für das Übergangsmanagement konzentrieren. Zentral ist es, bestehende Fördermaßnahmen qualitativ zu stärken. Dies bedeutet u.a.:

- Differenzierung der Förderangebote für unterschiedlichen Zielgruppen unter Berücksichtigung der heterogenen Bildungs- und Lernvoraussetzungen sowie des Migrationshintergrunds (z.B. neu Zugewanderte bzw. Jugendliche der zweiten und dritten Generation)
- Sicherung kleiner und kontinuierlicher Lerngruppen
- Qualifizierung des Personals für den Spracherwerb, migrantenspezifische Belange und interkulturelle Kompetenzen
- Einsatz mehrsprachigen Personals
- Erhöhung betrieblicher Anteile / des Anteils betrieblicher Praktika
- Anerkennung der erworbenen Fähigkeiten für die spätere Berufsausbildung.

Dies bedeutet u.a.:

- Einsatz migrationssensibler Verfahren zur Kompetenzfeststellung und –entwicklung; Kompetenzfeststellung als Ausgangspunkt von Kompetenzentwicklung
- Durchführung von Potenzialanalysen
- Erarbeitung eines individuellen mittelfristig angelegten Bildungsplans mit einzelnen Schritten für die Realisierung des Qualifizierungsziels
- Entwicklung/ Vertiefung von Bewerbungsstrategien
- Stärkung der Kompetenzen im Übergangsmanagement
- Förderung der Wahrnehmung und Weiterentwicklung interkultureller Kompetenzen, Begleitung durch einen Integrationslotsen/ „Paten“ möglichst mit Vorbildfunktion durch den gesamten Qualifizierungsprozess bis zur stabilen ausbildungsadäquaten Einmündung in den Beruf
- Erweiterung des Spektrums der Ausbildungsberufe und möglicher Ausbildungswege

Im Hinblick auf die Angebote der beruflichen Grundbildung ist es ratsam, folgendes verstärkt zu implementieren:

- Erhöhung der Transparenz der Angebote
- Stärkere Ausrichtung auf migrantenspezifische Belange unter Berücksichtigung der Heterogenität dieser Zielgruppen im Hinblick auf die schulischen Voraussetzungen und Lernvoraussetzungen.
- Überarbeitung der Förderkriterien und Förderrichtlinien im Hinblick auf die Belange der Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund (z.B. BA sowie Bundes- und Länderprogramme).
- Falls für die Kompetenzentwicklung des Jugendlichen notwendig, ist einer aufeinander aufbauenden und abgestimmten Abfolge von Maßnahmen/ Bausteinen der Vorzug zu geben.¹³
- Planbarkeit für Bildungsträger (Sicherung des Angebots und der Qualität des Personals)

¹³ Zur Frage der Flexibilisierung wie Anerkennung auch beruflicher Grundbildung, vgl. Euler/ Severing 2006

2 Durchführung von vollqualifizierender Ausbildung in einem integrierten bundesweiten Ausbildungsplatzprogramm

Die bisherigen Förderinstrumente haben sich, gerade für die Gruppe der Jugendlichen aus Migrantenfamilien mit qualifizierten Schulabschlüssen, als nicht effektiv genug herausgestellt. Hier müssen neue Wege gegangen werden, um ihre Chancen beim Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung zu erhöhen. Von dem Vorrang berufsbildungspolitischer Maßnahmen, die SchulabgängerInnen eine berufliche Grundbildung vermitteln, die nicht zu einem anerkannten Abschluss führen, sollte daher für diese spezielle Zielgruppe abgesehen werden. Maßnahmen der beruflichen Grundbildung haben im vergangenen Jahrzehnt zwar einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfahren (Ulrich/ Granato 2006; Eberhard u.a. 2006), führen aber immer seltener dazu, dass Absolventen dieser Maßnahme(n) in eine vollqualifizierende Ausbildung einmünden. Sie bedeuten für diejenigen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund, die über geeignete schulische Voraussetzungen für eine berufliche Erstausbildung verfügen und an dem Mangel an Ausbildungsstellen scheitern,¹⁴ meist unnötige Warteschleifen, manchmal auch eine Sackgasse auf dem Weg zu einer beruflichen Erstausbildung.

Daher sollte allen Jugendlichen eine abschlussbezogene duale Ausbildung in einem integrierten bundesweiten Ausbildungsplatzprogramm ermöglicht werden, wobei es wichtig ist, dass entsprechende Programmaktivitäten integriert angelegt werden.

Gerade für marktbenachteiligte Schulabgänger insbesondere mit Migrationshintergrund ist ein mittelfristiges, auf mindestens fünf Jahre breit angelegtes, bundesweites Förderprogramm ähnlich wie das Ausbildungsprogramm Ost in Betracht zu ziehen, das den Jugendlichen eine direkte Einmündung in eine vollqualifizierende Berufsausbildung ermöglicht. Dieses sollte in der Form der betriebsnahen Variante des Ausbildungsprogramms Ost durchgeführt werden (vgl. hierzu Beicht/ Berger 2006). Einsparungen im Bereich der beruflichen Grundbildung, die durch die Vermeidung von unnötigen (kosten- und zeitaufwändigen) „Warteschleifen“ erzielt werden, könnten für ein solches Ausbildungsplatzprogramm effektiv genutzt werden.

Die ersten Schritte der Bundesagentur für Arbeit in diese Richtung, die Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund in 2006 und 2007, zielen zwar in die richtige Richtung, können aber angesichts des geringen Umfangs der vorgesehenen Ausbildungsplätze (rd. 7.500) und des knappen zeitlichen Horizonts vor dem Hintergrund des großen Bewerberüberhangs und des Verdrängungsprozesses von Schulabgängern mit Migrationshintergrund auf dem Lehrstellenmarkt nur als ein Einstieg in ein integriertes Programm angesehen werden.

3 Ausbildungserfolg im Verlauf der Berufsausbildung sichern

Erfahrungsberichte, Untersuchungen aus den 90er Jahren sowie die aktuelle Studie des Ausbildungsverlaufs in handwerklichen Berufen in Bremen (Quandte-Brandt u.a. 2006) weisen auf die Schwierigkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Verlauf einer beruflichen Ausbildung hin, die zum Teil in einer Vertragslösung enden kann. Es ist zudem davon auszugehen, dass in den Wirtschaftsbereichen und Ausbildungsberufen, in die Jugendliche mit ausländischem Pass verstärkt einmünden, auch das Risiko, einen Ausbildungsvertrag zu lösen bzw. eine Berufsausbildung abzubrechen, besonders hoch ist (vgl. Granato 2003).¹⁵

Zentral für die Erhöhung der Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund ist es daher, ihren Ausbildungserfolg im Verlauf der Berufsausbildung zu sichern.

Die Sicherung des Ausbildungserfolgs von Auszubildenden mit Migrationshintergrund hängt wesentlich davon ab, inwieweit es gelingt, einen Ausbildungsabbruch zu vermeiden, die Qualität der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildung zu sichern und allen jungen Menschen, auch denen mit Migrationshintergrund, die Chance zu geben, die Abschlussprüfung erfolgreich abzulegen (vgl. u.a. Quandte-Brandt 2000).

Erforderlich hierfür ist vorrangig:

- Die Sicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität, insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben des Handwerks sowie der Freien Berufe
- Die Sicherung der schulischen Ausbildungsqualität
- Die Förderung eines funktionsfähigen „Frühwarnsystems“ bei Schwierigkeiten in der Ausbildung

¹⁴ Sie gehören zur Gruppe der sog. „Marktbenachteiligten“

¹⁵ In einer Untersuchung des BIBB nennen 70% aller befragten Jugendlichen, die 2001/ 2002 einen Ausbildungsvertrag gelöst haben betriebliche Gründe hierfür (Schöngen 2003). Betriebliche Gründe werden überdurchschnittlich häufig von Vertragslösern aus Kleinbetrieben angegeben – eine Betriebsgröße in der Jugendliche ausländischer Herkunft überproportional ausgebildet werden.

- Die Förderung von Maßnahmen zur Konfliktlösung
- Die Sicherung der - frühzeitig einsetzenden - Qualität der Prüfungsvorbereitung durch den Betrieb, die Berufsschule und die Auszubildenden selbst.
- Die Intensivierung der Informationen über Ausbildungsberuf, Berufsleben und Ausbildungsbetrieb im Vorfeld der Ausbildung

Zudem sollte das Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) ausgeweitet, qualitativ verbessert und intensiver für die Zielgruppe Auszubildende mit Migrationshintergrund genutzt werden. Hierfür sind u.a. notwendig:¹⁶

- Einrichtung kleiner Lerngruppen
- Frühzeitiger Beginn und kontinuierliche Lerngruppen
- Systematische Sprachförderung
- Der kontinuierliche Einsatz und die Qualifizierung des Lehrpersonals

Durch die konsequentere Nutzung ausbildungsbegleitender Hilfen besteht zudem die Möglichkeit, Betriebe, die bislang keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausbilden, für eine Ausbildung dieser Zielgruppe zu gewinnen (Granato 2004).

4 Eine zweite Chance: Berufliche Nachqualifizierung konsequent fördern

Die große Mehrheit junger Menschen mit Migrationshintergrund ohne beruflichen Abschluss verfügt über Arbeitserfahrungen und haben berufliche Kompetenzen erworben. Sie können ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen jedoch nicht hinreichend in den Arbeitsmarkt einbringen. Es ist anzunehmen, dass sie unsichere und wechselnde Arbeitsverhältnisse wie Phasen der Arbeitslosigkeit kennen gelernt haben. D.h. es handelt sich dabei um eine sehr differenzierte Personengruppe, sehr unterschiedliche Lebenslagen, geprägt von diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen sowie von „Patchworkbiografien“.

Seit Ende der 90er Jahre werden mangels geeigneter finanzieller Förderinstrumente kaum mehr Maßnahmen zur beruflichen Nachqualifizierung in einem anerkannten Ausbildungsberuf angeboten. Die Mitte der 90er Jahre durchgeführten BIBB-Modellversuche zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung haben die erfolgreiche Realisierung von Nachqualifizierungsmaßnahmen mit einem Berufsabschluss für lernungsgewohnte junge Erwachsene unter Beweis gestellt.¹⁷ Dabei wurden Modulkonzepte für eine Reihe von Ausbildungsberufen entwickelt und erprobt. Die Ergebnisse dieser erfolgreichen BIBB-Modellversuchsreihe (u.a.) sind jedoch bislang nicht in ein eigenes Förderprogramm gemündet (Gutschow 2006).

Doch rund 2,18 Millionen junge Erwachsene ohne anerkannten Berufsabschluss in Deutschland (25 – 35 Jahre), davon die Hälfte junger Menschen mit Migrationshintergrund, lassen wesentliche Potenziale dieser Generation junger Menschen ungenutzt und schaffen zudem erheblichen sozialen Sprengstoff. Die berufliche Nachqualifizierung sollte daher – möglichst berufsbegleitend – ein weiteres zentrales Anliegen eines Förderprogramms darstellen und einem möglichst großen Anteil junger Erwachsener ohne Berufsabschluss den Zugang zu einem anerkannten Berufsabschluss ermöglichen. Dies hat auch die Bundesregierung erkannt und die Nachqualifizierung in ihr Regierungsprogramm aufgenommen.

Hierfür ist ein integriertes bundesweites „Förderprogramm zur modularen berufsbegleitenden Nachqualifizierung für junge Erwachsene“ kurz „Förderprogramm zweite Chance“ mit längerer Laufzeit zu empfehlen.¹⁸

Nur mit einer soliden Finanzierungsbasis sowie einer Verstetigung der Förderstrukturen in einem integrierten Förderprogramm ist es möglich – unabhängig von den wechselnden Bedingungen der Arbeitsmarktpolitik bzw. der Landesausgaben - die bildungspolitische Herausforderung einer „zweiten“ Chance für junge Erwachsene ohne Ausbildungsabschluss zu meistern.

¹⁶ Vgl. hierzu auch die Vorschläge im Themenfeld 1 zur Sicherung der Qualität in der beruflichen Grundbildung

¹⁷ Die Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ wurde zwischen 1995 – 2001 durchgeführt, vgl. hierzu Gutschow 2006, Granato/ Gutschow 2004

¹⁸ Zentrale Elemente sind hierbei u.a.: (1) die Abschlussorientierung d. h. Ziel der Nachqualifizierung ist ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf, (2) die Verknüpfung von Arbeiten und Lernen, (3) der Erwerb von beruflichen Fertigkeiten Kenntnissen in überschaubaren Lerneinheiten, die Handlungskompetenz vermitteln (Module), (4) die zielgruppenadäquate Gestaltung und Unterstützung des Lernprozesses sowie die sozialpädagogische Betreuung, (5) Zulassung zur Externenprüfung und angemessene Vorbereitung auf die Prüfung, (6) bei Bedarf kontinuierliche fachsprachliche Begleitung im Verlauf der Nachqualifizierung. Vgl. Gutschow/Rüb 2006, Gutschow 2006, Granato/ Gutschow 2004.

Eine erfolgreiche Umsetzung einer berufsbegleitenden Nachqualifizierung benötigt neben einem solchen Förderprogramm mindestens drei weitere Komponenten für eine erfolgreiche Realisierung (vgl. Granato 2006c, Gutschow 2006):

- (1) Die Einbindung der Betriebe
- (2) Kooperation der Beteiligten vor Ort (Netzwerkstrukturen)
- (3) Die Anpassung und Weiterentwicklung des bisherigen Instrumentariums der berufsbegleitenden Nachqualifizierung sowohl an die Heterogenität der Bildungsvoraussetzungen und Lebenslagen junger Menschen mit Migrationshintergrund als auch an die sich entwickelnden Berufsbilder im dualen System.

5 Anerkennung von Schul- und Berufsbildungsabschlüssen aus dem Herkunftsland

Für junge Menschen mit Migrationshintergrund ist eine Regelung für die Anerkennung schulischer und beruflicher Bildungsabschlüsse aus dem Herkunftsland dringend erforderlich. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Neuzuwanderer – und hier insbesondere späteinreisende Jugendliche und (junge) Erwachsene – die Möglichkeit einer Zertifizierung ihrer schulischen bzw. beruflichen Abschlüsse eröffnet wird (unter Berücksichtigung bestehender EU-Richtlinien). Gleichfalls sind (unbürokratische) Verfahren zur Anerkennung und Zertifizierung der Kenntnisse der Herkunftssprache für diese Zielgruppen erforderlich (vgl. Marincola u.a. 2006: Handlungsempfehlungen vom 10.11.06 für die AG 3).

6 Interkulturelle Potenziale nutzen

Jungen Fachkräften mit Migrationshintergrund gelingt es, erfolgreich ihre interkulturellen Kompetenzen im Berufsalltag einzusetzen und auszuweiten. Betriebe haben einen deutlichen Nutzen hiervon. Allerdings wird ihr Einsatz nicht immer in angemessener Weise wahrgenommen. Hieraus resultieren folgende Handlungsempfehlungen (Settelmeyer u.a. 2006a):

- Unterricht in den Erstsprachen in der allgemeinbildenden Schule (vgl. ausführlich Empfehlungen AG 3 vom 10.11.06: Stanat u.a. 2006; Marincola u.a. 2006).
- Systematische Sprachförderung wie Förderung interkultureller Kompetenzen in der Schule, im Übergangsmanagement sowie im Verlauf und nach der beruflichen Erstausbildung. Insbesondere Förderung von solchen Angeboten, die sich an den berufsspezifischen Erfordernissen orientieren. Bestandteil dieser Angebote sollten auch Reflexionen über die Situation als Minderheitsangehörige und über erlebte Diskriminierungen sowie der Umgang damit sein.
- Sensibilisierung für interkulturelle Kompetenzen, Förderung ihrer Wertschätzung im Bildungs- und Beschäftigungssystem, v.a. in Schule, Übergangsmanagement und beruflicher Ausbildung.
- Explizite Einbeziehung interkultureller Kompetenzen in die Berufsberatung und bei der Erstellung individueller Kompetenzbilanzen/ -profile.
- Ermutigung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auch in Bewerbungsschreiben und -gesprächen auf ihre interkulturellen Kompetenzen hinzuweisen.
- Verantwortliche in Betrieben sollten in entsprechenden Stellenausschreibungen interkulturelle Kompetenzen ausdrücklich fordern und sie in Bewerbungsgesprächen thematisieren.
- In der Ausbildung sollten - je nach Bedarf - entsprechend der konkreten Ausbildungsanforderungen – interkulturelle Kompetenzen weiterentwickelt werden.

Erst wenn Fähigkeiten und Kenntnisse, die aus dem Migrationshintergrund erwachsen, positiv wahrgenommen werden und eine gesellschaftliche Wertschätzung erfahren, können sie auch als berufliches Potenzial entdeckt und zum Nutzen aller eingesetzt werden:

- Daher ist die dauerhafte Verankerung der Schlüsselqualifikation „interkulturelle/ internationale Kompetenz“ für alle in der beruflichen Ausbildung notwendig. Dies gilt für Lernende und Lehrende (Ausbildungspersonal, Berufsschullehrer u.a.) in der beruflichen Bildung wie für ihre Verankerung in den Ausbildungsordnungen.

7 Ausblick: Berufliche Eingliederung und Weiterbildung von Fachkräften mit Migrationshintergrund sichern

Eine abgeschlossene Berufsausbildung steigert zwar die späteren Arbeitsmarktchancen auch junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund, aber in geringerem Ausmaß als bei der einheimischen Vergleichsgruppe. (Seibert/Solga 2005). Daher gilt es, die Unterstützung und Begleitung junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund über den Einmündungsprozess an der zweiten Schwelle hinaus

weiterzuführen. Das qualifizierte Potenzial junger Fachkräfte und Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund ist besser zu nutzen. Hierfür gilt es z.B.

- migrantenoffene Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst zu implementieren sowie
- Wirtschaftsverbände, Betriebe und Verwaltungen für junge Fachkräfte mit Migrationshintergrund als qualifizierte Nachwuchskräfte zu sensibilisieren
- Das interkulturelle Potenzial junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund offensiv zu fördern und zu nutzen (vgl. hierzu Punkt 6).

Die berufliche Weiterbildung ist integraler Bestandteil einer stabilen beruflichen Eingliederung von Fachkräften. Doch in Kursen der beruflichen Weiterbildung sind Migrantinnen und Migranten bislang vergleichsweise selten vertreten: Im Jahr 2003 lag die Teilnahmequote von Ausländern an beruflicher Weiterbildung bei 13% (Deutsche: 27%); speziell in Maßnahmen der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung betrug ihr Teilnehmeranteil 2002 - 2005 jeweils rd. 9 Prozent (Bethscheider/ Schwerin 2006). Daher gilt es, den Anteil von MigrantInnen in betrieblicher wie öffentlich geförderter Weiterbildung deutlich zu erhöhen. Das Wissen darüber, was den Lernprozess von Migranten, die an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, fördert und was ihn erschwert, ermöglicht zudem gezielte Unterstützung und kann darüber hinaus indirekt eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung von MigrantInnen befördern (Bethscheider/ Schwerin 2005, 2006).

Berufliche Qualifizierungsnetzwerke lokal und regional fördern

Bewährt hat sich die Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen sowie der in diesem Bereich arbeitenden (aus)bildungsrelevanten Institutionen und Träger in einem regionalen bzw. kommunalen Kooperationsverbund. Diese Vernetzung ermöglicht es, eine effektive Bündelung der Ressourcen und eine regionale „Lobby“ für junge Menschen mit Migrationshintergrund zu schaffen, um ihren Zugang zu (beruflicher) Bildung zu verbessern.

Sie haben in kurzen Stichworten - u.a. folgende Aufgaben (Granato 2004):

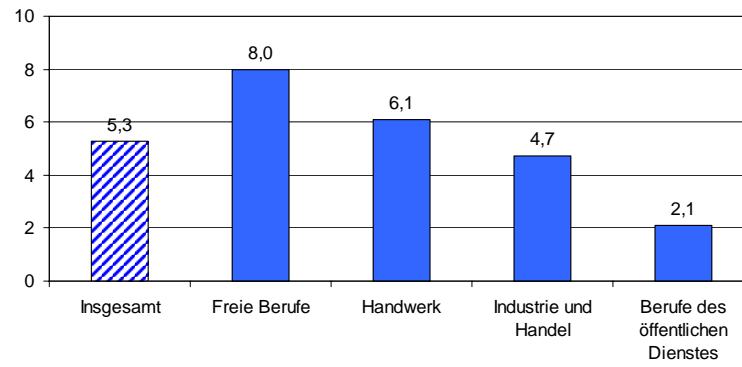
- Vernetzung lokaler Aktivitäten
- Entwicklung und Koordinierung eines Beratungsnetzwerks unter Beteiligung der Akteure des Arbeits- und Ausbildungsmarktes, des Bildungswesens, der Verwaltung, der Wohlfahrtsverbände und der Migrantenselbstorganisationen. Information, Öffentlichkeitsarbeit und Kooperation mit bereits bestehenden Netzwerken,
- Die Herstellung von Transparenz über Förderstrukturen und lokale/ regionale Angebote für die beteiligten Akteure wie für junge Menschen mit Migrationshintergrund
- Die Anpassung bzw. Weiterentwicklung vorhandener Beratungs- und Förderangebote ist zentraler Ausgangspunkt für eine Verbesserung der Zugänge zu Bildung und Ausbildung für die Zielgruppe. Ziel ist die Weiterentwicklung der Regelangebote, um stärker am individuellen Förderbedarf anzusetzen und entsprechende Angebote zu konzipieren und bereitzuhalten.

Diese Netzwerke können dazu beitragen, alle Akteure, die an der (beruflichen) Bildung junger MigrantInnen beteiligt sind, an einen gemeinsamen Tisch zu bringen, um eine nachhaltige Entwicklung in ihrer Region anzustoßen. Insbesondere die bereits vom Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vorgeschlagene Unterstützung von Betrieben durch "externes Ausbildungsmanagement", das von erfahrenen Bildungsdienstleistern wahrgenommen werden kann, würde dazu beitragen, bestehende Barrieren zu überwinden, d.h. Betriebe als aktive Partner zu gewinnen, und ihnen die Lösung ggf. auftretender Probleme mit den Jugendlichen nicht allein zu überlassen. Überdies können in lokalen und regionalen Netzwerken die erforderlichen Strukturen für ein professionalisiertes Übergangsmanagement besser hergestellt werden als es Mit Hilfe zentraler Strukturen möglich wäre. Für den nachhaltigen Erfolg solcher Kooperationsnetzwerke wäre allerdings eine dauerhafte Institutionalisierung von Vorteil. Mit Hilfe des Programms jobstarter könnten hier weitere Erprobungen gefördert werden. Die Schaffung, Förderung und Ausweitung von Netzwerkstrukturen ist für alle in den Punkten 1 – 7 genannten Handlungsfelder nötig.

Als ein erfolgreiches Beispiel für die Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen sind die „BQN's“ zu nennen, die im Rahmen des Programms "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert wurden (vgl. BMBF 2006b).

Anhang

Übersicht 1: Anteil ausländischer Auszubildender nach Ausbildungsbereichen in Westdeutschland – 2005 – in %



Quelle: Statistisches Bundesamt, BIBB, Schaubilder zur beruflichen Bildung

Literatur

- Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (Hrsg.) 2005: Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen: Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik. Bildungsreform Band 14. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin. (Download unter: http://www.bmbf.de/pub/bildungsreform_band_vierzehn.pdf; Stand 25.07.06)
- Auernheimer, Georg (Hrsg.) 2006: Schief lagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder. Opladen
- Bednarz-Braun, Iris; Bischoff, Ursula 2004: Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur: wie kommen sie im betrieblichen Alltag miteinander aus?. Erste Ergebnisse einer mündlichen Befragung von Auszubildenden aus vier Großbetrieben. In: Deutsches Jugendinstitut. München (download unter: <http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=409>, Stand: 28.06.06).
- Beicht, Ursula; Berger, Klaus 2006: Ausbildungsprogramm Ost im Urteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3.
- Bethscheider, Monika; Schwerin, Christine 2006: Kompetent mit Heterogenität umgehen! Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung von Lerngruppen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Bethscheider, Monika; Schwerin, Christine 2005: Lerngruppen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft. Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6
- Boos-Nünning, Ursula 2006: Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten – ein vernachlässigtes Potential für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O.. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Boos-Nünning, Ursula; Karakasoglu, Yasemin 2004: Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischen, jugoslawischen, türkischem und Aussiedlerhintergrund. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006: Exzellenz in Bildung und Forschung – mehr Wachstum und Innovation. Leitlinien zur Bildungs- und Forschungspolitik. Bonn Stand: Februar 2006. in: [www.bmbf.de/ausbildungs- und forschungspolitik.pdf](http://www.bmbf.de/ausbildungs-und-forschungspolitik.pdf) (Stand 24.04.06).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006a: Berufsbildungsbericht. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006b: Modelle und Strategien zur Verbesserung der Bildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse der Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Band III der Schriftenreihe zum Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderungsbedarf. Bonn, Berlin. BMBF, Referat Öffentlichkeitsarbeit.
- Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd 2005: „Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Die Situation auf dem Lehrstellenmarkt aus Sicht der Lehrstellenbewerber. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, S. 10 – 13. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06).
- Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd; (Hrsg.) 2006: Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld.
- Euler, Dieter; Severing, Eckart 2006: Differenzierte Wege in der Berufsausbildung. Nürnberg, St. Gallen
- Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Friedrich, Michael 2006: Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3

- Fürstenau, Sara 2004: Transnationale (Aus-)Bildungs- und Zukunftsorientierungen. Ergebnisse einer Untersuchung unter zugewanderten Jugendlichen portugiesischer Herkunft. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 7. Jg., H 1, S. 33-57
- Gogolin, Ingrid 2006: Chancen und Risiken nach PISA - über die Bildungsbeteiligung von Migrantenkindern und Reformvorschläge. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.) 2006: a.a.O.
- Gogolin, Ingrid; Neumann, Ursula; Roth, Hans-Joachim 2003: Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Gutachten erstellt im Auftrag der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung)
- Goldberg, Andreas; Mourinho, Dora; Kulke, Ursula 1995: Arbeitsmarkt – Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland. Veröffentlichung des internationalen Arbeitsamtes (IAA). Genf.
- Gomolla, Mechthild 2006: Fördern und Fordern alleine genügt nicht! Mechanismen institutioneller Diskriminierung von Migrantenkindern und -jugendlichen im deutschen Schulsystem. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.) 2006: a.a.O.
- Granato, Mona 2006: Ungleichheiten beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung: Entwicklungen und mangelnde Perspektiven für junge Menschen mit Migrationshintergrund. In: Deutsches Jugendinstitut: Thema 2006/07: Herausforderung Integration. Der Blick von aussen I. (<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=611&&Jump1=LINKS&Jump2=31>; Stand 29.11.06)
- Granato, Mona 2006a: Junge Frauen mit Migrationshintergrund – wenig Aussicht auf eine berufliche Ausbildung? In: Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Ausbildung von Frauen. Ergebnisse aus dem BIBB. Bielefeld
- Granato, Mona 2006b: Zunehmende Chancenungleichheit für junge Menschen mit Migrationshintergrund – auch in der beruflichen Bildung? In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): a.a.O.
- Granato, Mona 2006c: Aussichten auf eine „zweite“ Chance? Abschlussbezogene Nachqualifizierung für junge Menschen mit Migrationshintergrund realisieren. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Granato, Mona 2004: Feminisierung der Migration - Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. In: www.bibb.de/de/4925.htm
- Gutschow, Katrin 2006: Eine zweite Chance: Abschlussorientiert - berufsbegleitend - modular: das Konzept der Nachqualifizierung In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Gutschow, Katrin; Rüb, Herbert 2006: Abschlussbezogene Nachqualifizierung im Spannungsfeld aktueller Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP). Heft 1.
- Haeberlein, Urs; Imdorf, Christian; Kronig, Winfried 2005.: Verzernte Chancen auf dem Lehrstellenmarkt.. In: Zeitschrift für Pädagogik, Heft 1
- Hummrich, Merle 2004: Bildungserfolg trotz Schule: Über pädagogische Erfahrungen junger Migrantinnen. In: Liegle, Ludwig; Treptow, Rainer (Hrsg.): Welten der Bildung in der Pädagogik der frühen Kindheit und in der Sozialpädagogik, S.140-153. Freiburg
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) 2006: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder; Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn
- OECD 2006: Wo haben Schüler mit Migrationshintergrund die größten Erfolgschancen? Eine vergleichende Analyse von Leistung und Engagement in PISA 2003. In: <http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/2/57/36665235.pdf> (Stand.24.05.06)
- Quante-Brandt, Eva 2000: Qualitätsverbesserung in der handwerklichen Berufsausbildung – Ausbildungsabbruch vermeiden. In: Rützel, Josef (Hrsg.): Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Berufsausbildung. Bielefeld.
- Quante-Brandt, Eva; Rosenberger, Silvia; Breden, Manfred 2006: Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im

- Ausbildungsverlauf. Bremer Beiträge zur Praxisforschung (1/2006). Bremen: Universität Bremen, 2006
- Reißig, Brigitte; Gaupp, Nora; Hofmann-Lun, Irene; Lex, Tilly 2006: Schule und dann? Schwierige Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung. Deutsches Jugendinstitut. Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit. München.
- Schaub, Günther 1991: Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin.
- Schittenhelm, Karin 2005: Statuspassagen. Junge Migrantinnen und Einheimische zwischen Schule und Berufsausbildung, Wiesbaden
- Schöngen, Klaus 2003: Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen?. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5
- Seibert, Holger; Solga, Heike 2005: Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, H. 5
- Settemeyer, Anke; Hörsch, Karola; Dorau, Ralf 2006: Interkulturelle Kompetenzen von Fachkräften mit Migrationshintergrund. Einsatz und Wahrnehmung. In: Berufsbildung, Heft 97/98
- Settemeyer, Anke; Dorau, Ralf, Hörsch, Karola 2006a: Abschlussbericht zum Forschungsprojekt Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.
- Settemeyer, Anke; Hörsch, Karola; Dorau, Ralf 2006b: Die Wahrnehmung interkultureller Kompetenzen von Fachkräften mit Migrationshintergrund fördern! In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Soja, Eva-Maria; Schulze, Erika 2006: Verschlungene Bildungspfade. Über die Bildungskarrieren von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.) 2006: a.a.O.
- Solga, Heike 2005: Ohne Abschluss in der Bildungsgesellschaft. Opladen
- Stanat, Petra 2006: Schulleistungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund: Die Rolle der Zusammensetzung der Schülerschaft. In Baumert, Jürgen; Stanat, Petra; Watermann, R. (Hrsg.): Herkunftsbedingte Disparitäten im Bildungswesen: Differentielle Bildungsprozesse und Probleme der Verteilungsgerechtigkeit. Vertiefende Analysen im Rahmen von PISA 2000. Wiesbaden
- Troltsch, Klaus 2006: 1,6 Millionen Jugendliche im Abseits? Strukturelle Ausbildungslosigkeit in Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3
- Uhly, Alexandra 2006: Neue Berechnungsweise der Ausbildungsquote ausländischer Jugendlicher. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3.
- Uhly, Alexandra; Granato, Mona 2006: Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsausbildung verdrängt?. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3.
- Ulrich, Joachim Gerd; Granato, Mona 2006: „Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?“ Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Wagner, Sandra J. 2006: Ohne Abschluss ins Berufsleben starten. Ergebnisse einer Längsschnittanalyse zu Jugendlichen, die eine zweite Chance benötigen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3